



Pubblico Impiego - Ministero della Cultura

PROPOSTA PER IL CCIM BENI CULTURALI

In allegato il documento



Nazionale, 01/04/2009

La volontà politica ed economica del Governo è caratterizzata dall'attacco frontale ai diritti e al salario dei pubblici dipendenti, avviata per mezzo di una campagna diffamatoria nei confronti dei lavoratori del pubblico impiego attraverso lo slogan "Licenziare i fannulloni".

Il progetto è chiaro, anche nei Beni Culturali, quello di affossare il servizio pubblico, smantellare lo stato sociale per privatizzare e esternalizzare la valorizzazione e la gestione del patrimonio culturale pubblico.

La cultura non può essere equiparata a una merce qualsiasi, tantomeno merce di mercato , infatti la privatizzazione e l'esternalizzazione dei servizi sono processi che danno la possibilità ai privati di trarre profitto dalla gestione del patrimonio culturale e di acquistare beni non dichiarati chiaramente di interesse nazionale. Allora è fondamentale che la gestione dei Beni Culturali sia basata sui principi fondamentali sanciti dalla Carta Costituzionale che sono quelli della tutela del patrimonio, la promozione, la fruizione, la valorizzazione e la salvaguardia del bene storico, artistico, archivistico e librario.

SALARIO ACCESSORIO

La questione salariale è stata sempre al centro delle rivendicazioni dell'RdB Cub MBAC ed è giusto ricordare che il salario accessorio è diventato negli anni, per i lavoratori, una parte consistente della retribuzione. La crescita abnorme di questo salario rispetto a quello tabellare è stata spesso utilizzata anche per creare divisione tra i lavoratori. Pertanto oltre che, a reperire risorse economiche aggiuntivi, la distribuzione del salario deve prevedere che tutti i progetti di apertura quotidiana prolungata e produttività ed efficienza devono far parte della indennità di amministrazione. Tutti gli altri progetti vanno aboliti, per tornare all'ordinarietà, e le relative risorse vanno corrisposte nell'anno, in forma stabile e continuativa come la 14° MENSILITÀ', inserita nel calcolo della liquidazione e resa pensionabile al 100%.

DIRITTI e RELAZIONI SINDACALI

In questi ultimi anni abbiamo assistito a un forte attacco ai diritti Sindacali e Collettivi in generale, che hanno limitato il libero pensiero e le rivendicazioni sindacali. Mai come in questo momento serve un forte rilancio delle RSU che sono la libera e diretta espressione dei lavoratori. Invece il CCIM , come il CCNL li esclude dal tavolo di contrattazione nazionale e regionale, dove si decidono i particolari in merito alla mobilità, alla formazione e alla ripartizione del FUA da operare nelle sedi decentrate di ministero. Inoltre sia, le RSU che i Rappresentanti sindacali territoriali sono esclusi dalla discussione da tutti i processi di riorganizzazione, esternalizzazione, in materia di informazione, concertazione e contrattazione che si limitano al solo livello nazionale.

Mantenere corrette e democratiche relazioni sindacali, senza pregiudizi e discriminazioni.

PRECARIATO

Il problema del precariato comprende tutti quei lavoratori assunti con tipologie di lavoro a tempo determinato e/o parziale, quindi con un contratto di lavoro precario . Tutti questi lavoratori vanno stabilizzati con un contratto di lavoro full-time e a tempo indeterminato, perché da anni svolgono attività lavorative in tutti i settori del ministero e hanno acquisito una professionalità. L'amministrazione non deve più ricorrere a contratti di fornitura di lavoro temporaneo, perché continuerebbe a produrre ulteriori PRECARIETA'.

ORDINAMENTO PROFESSIONALE

E' sotto gli occhi di tutti i lavoratori del ministero, che lo hanno subito a proprie spese, il

risultato determinato dall'applicazione della normativa sull'ordinamento professionale attualmente vigente: ritardi di circa otto anni dei percorsi di riqualificazione per molti lavoratori del ministero; dipendenti che sono rimasti completamente esclusi da qualsiasi ipotesi di passaggio al livello superiore ; permanenza di situazioni paradossali concernete lavoratori che svolgono sostanzialmente la stessa funzione ma che percepiscono diversa retribuzione, lavoratori risultati non idonei .

Quelle appena evidenziate rappresentano le situazioni macroscopiche, ma si potrebbero fare altri esempi, altrettanto paradossali determinati dal contratto integrativo.

Per quanto detto riteniamo che, il nuovo ordinamento professionale debba dare risposte concrete e immediate innanzitutto a tutti quei lavoratori appena rappresentati, introducendo meccanismi idonei a dare dignità al lavoro da essi svolto e riconoscere un livello economico superiore per tutti, con il principio: UGUALE LAVORO, UGUALE SALARIO.

Deve essere abolito il sistema dei livelli retributivi: il nuovo inquadramento dovrà fotografare il livello retributivo del dipendente;

E' necessario introdurre il passaggio automatico di qualifica attraverso la reintroduzione dello scatto di anzianità.

SALUTE NEI LUOGHI DI LAVORO

L'organizzazione del lavoro non deve violare o forzare le norme sulla salute e sicurezza nei luoghi di lavoro: la figura del RLS deve essere individuata e valorizzata attraverso l'elezione diretta da parte di tutti i lavoratori, compresi i lavoratori precari.

REFERENDUM

Deve essere prevista la consultazione referendaria, dei lavoratori, sul CCIM .

RdB Cub MBAC